

## Pengaruh Pelaksanaan *Work From Home (WFH)* Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

**Trisno Trisno**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Saharuddin Saharuddin**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Ihsan Ihsan**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : [tinnotrispa@gmail.com](mailto:tinnotrispa@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research aims to determine the effect of implementing work from home (WFH) on employee performance levels at the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Service. The number of samples in this study was 60 people and the research method used data collection techniques using questionnaires. The results of data analysis based on a simple regression test and partial hypothesis testing (t test) show that the calculated t has a value of 7,642 which is > than the t table (2,001). Work From Home has a positive influence on the performance of employees at the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Office. Conclusion: So, Ha is accepted and H0 is rejected.*

**Keywords:** *Work From Home, Performance*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Work From Home (WFH) Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang dan metode penelitian menggunakan Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner angket. Adapun hasil analisis data berdasarkan uji regresi sederhana dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan dengan t hitung memiliki nilai sebesar 7.642 yang > dari t table (2.001). Work From Home memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali mandar. Hasil kesimpulan Maka dengan ini Ha diterima dan H0 ditolak.

**Kata kunci :** Work From Home, Kinerja

### PENDAHULUAN

Pekerjaan rumah (*WFH*) merupakan kegiatan kerja yang di lakukan dari rumah seorang karyawan atau pekerja. Bekerja dari rumah merupakan kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan karyawan serta dapat mempercepat aktivitas terkait bekerja dari rumah , Rakha dalam (Setyorini, 2022). Pekerjaan rumah terdiri dari tiga tahap , yaitu: proses desain, lapangan dan evaluasi hasil. Ada lima konsep desain dalam pelaksanaan pekerjaan dari rumah, yaitu: sikap profesional, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online dan kepatuhan terhadap aturan pemerintah.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Fathia, 2021) Hasibuan menjelaskan kinerja adalah suatu cara atau proses untuk

menyelesaikan tugas suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai atau pegawai. Kinerja dapat menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan. Selama masa pandemi, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fisik dan infrastruktur kerja, pengembangan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi online, serta pendataan hasil pekerjaan yang direncanakan

Di sisi lain karyawan ataupun pegawai nantinya akan di perhadapkan dengan era digital atau era industri 4.0 yang di dalamnya semua aktivitas baik karyawan swasta maupun negeri akan melaksanakan kerja dari rumah karena dengan adanya kemajuan teknologi tersebut. Jadi bukan hanya pada masa pandemi yang lalu, tetapi kita semua nantinya di perhadapkan dengan dunia yang serba teknologi.

### **Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, yang akan menjadi pokok penelitian (rumusan masalah) yaitu : “Apakah *Work From Home (WFH)* mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?

### **Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Tingkat kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertebtu. Manajemen sumber daya manusia merupakan system formal suatu orgnaisasi dalam berbagai keterampilan sehingga tercapai tujuan organisasi.

Hasibuan dalam (larasati, 2018), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengelola peran dan tanggung jawab tenaga kerja dalam menggunakan keterampilan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi manapun.

Menurut Sinambela (2016), MSDM ialah suatu pengelolaan sumber daya yang memiliki prinsip dasar sebagai berikut:

- 1) SDM merupakan substansi dalam organisasi. Manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
- 2) Ketika aturan atau kebijakan dan prosedur organisasi yang mempengaruhi orang dalam mempromosikan perolehan tujuan dan perancangan suatu organisasi.
- 3 Budaya organisasi, suasana dan perilaku organisasi asal muasal budaya manajemen itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbaik.
- 4 Manajemen orang mengacu pada integrasi, di mana semua anggota organisasi terikat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama.

### **Pengertian work from home**

*Pekerjaan dari rumah* merupakan suatu kesepakatan kerja dimana pekerja mendapatkan fleksibilitas kerja dalam hal dimana, serta kapan mereka bekerja dengan bantuan teknologi. Dengan kata lain, perjalanan ke kantor atau tempat kerja digantikan oleh jaringan telekomunikasi.

Sebenarnya, bekerja dari rumah merupakan istilah yang sudah lama ada. namun penggunaannya tidak begitu umum saat ini. WFH adalah singkatan dari Bekerja di Rumah. WFH pekerja kantor mengubah seluruh kehidupan kantor sehari-hari dari tugas sehari-hari menjadi rapat - dan di rumah. Adapun kelebihan bekerja dari rumah yaitu:

Lebih fleksibel bekerja dari rumah. Apalagi saat pekerjaan sedang membosankan, anda bisa pergi dari kantor ke ruangan tamu, halaman, taman, ruang tamu, atau ruang rumah lainnya yang nyaman untuk bekerja. Jam kerja juga bisa di atur secara fleksibel dari rumah. Saat anda bekerja dari rumah, yang terpenting adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

### **Pengertian kinerja**

Kinerja adalah pelaksanaan kegiatan yang dapat dilakukan seseorang atau pegawai berupa Tindakan, prestasi, pelaku dan keterampilan. Efisiensi adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan saat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. (Raja Anwar Mangkuegara, 2000:67) Prestasi seseorang adalah kemampuan dan keterampilan, cita-cita dan peluang dari prestasinya (Ambar Teguh Sulistiyan, 2003:223:). Prestasi merupakan kerja keras yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu ( Hasibuan, 2001:34) prestasi mengukur bagaimana seseorang dipersepsikan dengan tujuan yang sebelumnya (Barry cushway 2002:1998).

Fakto-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan, suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan suatu keterampilan serta kecakapannya.
- b. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan tertentu dan harus dilakukan oleh satu orang pegawai. Secara kuantitatif diukur dengan kemampuan untuk mencapai tujuan atau kinerja yang dinyatakan.
- c. Pengetahuan Pekerjaan adalah proses penyesuaian seorang karyawan berdasarkan pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan.

Dalam mengukur indikator kinerja seseorang, di perlukan beberapa faktor antara lain :

- a. Kualitas kerja karyawan di ukur dari persepsi yang dirancang untuk menciptakan keterampilan kinerja, tugas, dan kapabilitas karyawan.
- b. Kuantitas Adalah kuantitas yang dihasilkan dan dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan pekerjaan yang diselesaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan penulis ialah kuantitatif. suatu jenis penelitian dengan definisi secara umum terstruktur dan terencana dari awal hingga pembuatan rencana penelitian.

Desain penelitian merupakan planning penelitian yang disusun sedemikian rupa sebagai akibatnya peneliti dapat memperoleh jawabanterhadap pertanyaan penelitian. Desain penelitian mengacu di jenis atau macam penelitian yang dipilih buat mencapai tujuan penelitian, serta berperan menjadi alat dan panduan buat mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. yang terletak Di Jl. Pancasila No. 3 Polewali. Durasi ataupun range waktu dalam penelitian ini dimulai pada bulan Mei hingga Juni 2023.

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberi arti atau menentukan operasi atau menyediakan kegiatan dalam mengukur suatu variable.

**Tabel 1. Definisi Operasional**

Work from home (X) (Farrell, 2012)	Bekerja dari rumah merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan pegawai dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fleksibel</li> <li>2. Gangguan stress</li> <li>3. Kedekatan dengan keluarga</li> <li>4. Waktu perjalanan</li> <li>5. Kesehatan dan keseimbangan kerja</li> <li>6. kreatif dan produktifitas tinggi</li> </ol>
Kinerja pegawai (Y) (Robbins,2006)	Prestasi karyawan adalah keterampilan atau kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan hasil yang baik dalam pertumbuhan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen</li> </ol>

Populasi yg ada pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (60 orang) maupun pegawai honorer (20 orang) pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang keseluruhannya berjumlah 80 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang ditetapkan dengan menggunakan pendapat (Kunto, 2012) yang mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.. Dengan ini jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 60 pegawai negeri sipil (PNS).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif, yaitu jenis data yang sering digunakan sebagai dasar untuk setiap masalah statistik. Data tersebut biasanya diolah dengan menggunakan teknik perhitungan.

## 1. Sumber Data

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh tanpa perantara atau langsung dari suatu organisasi perusahaan maupun instansi dimana tempat yang akan diletiti dan dapat diperoleh melalui observasi awal terlebih dahulu.

b. Data Sekunder

Data ini adalah data yang diperoleh melalui perantara atau tidak secara langsung melalui media informasi seperti literature buku, website/blog/situs intern Pada penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner. Data dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas sebaran kuesioner, Adapun sumber data yang dikumpulkan melalui kuisioner akan diberikan skala likert dengan interumen sebagai berikut :

**Tabel 2. Skala Likert**

o	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Kemudian data jawaban tersebut akan menghasilkan data ordinal dan akan diolah melalui aplikasi olah data SPSS.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Rumus korelasi yang dapat digunakan untuk menghitung adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$xy$	Korelasi antara x dan y
$\sum xy$	Jumlah responden
$\sum xy$	Jumlah antara perkalian skor x dan y
$\sum x$	Jumlah seluruh skor x
$\sum x^2$	Jumlah seluruh kuadrat skor x
$\sum y$	Jumlah skor y
$\sum y^2$	Jumlah seluruh kuadrat skor y

Hasil perhitungan dari rumus itu kemudian dikonsultasikan dengan r tabel yang memakai taraf signifikan 5%. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (item

kuesioner dinyatakan valid). Jika  $r$ -hitung lebih kecil dari  $r$ -tabel, maka *item* pertanyaan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total keusioner dinyatakan tidak valid.

Menurut (Ghozali, 2018) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha*.

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana sebagaimana rumus regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi

X : *Work From Home* (WFH)

e : standar error

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kriteria pengujian uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ( $\alpha=0.05$ ) dan antara nilai t hitung dengan t table.dengan ketentuan sebagai berikut :

- A. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  dan nilai t hitung  $> t$  table, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai
- B. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  dan nilai t hitung  $< t$  table, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

**Tabel 3. Jenis Kelamin**

J.Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	48.3	48.3	48.3
	Perempuan	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada table 4 diatas, karakteristik responden untuk jenis kelamin laki- - laki berjumlah 29 orang dan Perempuan berjumlah 31 orang.

b. Usia

**Tabel 4. Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	8.3	8.3	8.3
	30-40 Tahun	14	23.3	23.3	31.7
	40-50 Tahun	28	46.7	46.7	78.3
	>50 Tahun	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada table 5 diatas, karakteristik responden berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 5 orang, 30-40 tahun berjumlah 14 orang, 40-50 tahun berjumlah 28 orang, dan >50 tahun berjumlah 13 orang.

c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 5. Tingkat Pendidikan**

T.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	26.7	26.7	26.7
	D3	2	3.3	3.3	30.0
	S1	35	58.3	58.3	88.3
	S2	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada table 6 diatas, karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir untuk SMA sebanyak 16 orang, D3 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 35 orang, dan S2 sebanyak 7 orang.



**d. Status pekerja****Tabel 6. Status Pekerja**

Status		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	53	88.3	88.3	88.3
	Honore	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada table 7 diatas, karakteristik responden berdasarkan status pekerja untuk PNS sebanyak 53 orang dan Honorer sebanyak 7 orang.

**Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel / r - kritis (0.254), maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (item kuesioner dinyatakan valid). Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel / r - kritis(0.254), maka *item* pertanyaan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (*item* keusioner dinyatakan tidak valid).

**Uji validitas Work From Home (x)****Tabel 7. Uji Validitas Work From Home (X)**

WFH	r-kritis	Keofisien Validitas	Keterangan
XP1	0.254	0.291	Valid
XP2	0.254	0.314	Valid
XP3	0.254	0.291	Valid
XP4	0.254	0.267	Valid
XP5	0.254	0.262	Valid
XP6	0.254	0.264	Valid
XP7	0.254	0.2286	Valid
XP8	0.254	0.270	Valid
XP9	0.254	0,604	Valid
XP10	0.254	1	Valid

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel diatas, seluruh opsi pernyataan pada variabel (X) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid.

### Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja	r-kritis	Keofisien Validitas	Keterangan
YP1	0.239	0.802	Valid
YP2	0.239	0.674	Valid
YP3	0.239	0.799	Valid
YP4	0.239	0.846	Valid
YP5	0.239	0.818	Valid
YP6	0.239	0.891	Valid
YP7	0.239	0.851	Valid
YP8	0.239	1	Valid

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel diatas, seluruh opsi pernyataan pada variabel (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha >0,6.

#### a. Uji Reliabilitas Work From Home (X)

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Work From Home (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.735	10

Sumber data : SPSS 25.0

Dilihat dari table diatas, variable *Work From Home* (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.735 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0.6. maka dapat dikatakan variable (X) adalah reliabel.

#### b. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 10. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	8

Sumber data : SPSS 25.0

Dilihat dari table diatas, variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.924 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0.6. maka dapat dikatakan variable (X) adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisi regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara *Work From Home* (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). persamaan regresinya ialah  $Y = a + bX + e$ . Dimana Y = variable terikat kinerja pegawai, a = kostanta, b= koefisien regresi, dan e = standar error.

**Tabel 11. Analisis Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.964	4.526		1.097	0.277
	XTOTAL	0.908	0.119	0.708	7.642	0.000

Sumber data : SPSS 25.0

Dari tabel *coefficient* korelasi menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk memperkirakan tingkat kinerja dipengaruhi oleh bekerja dari rumah. adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.964 + 0.908X + 0.119$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa , jika *Work From Home* (X) meningkat 1 poin / 1% maka diprediksi Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.908 dan hal ini juga menggambarkan bahwa pekerjaan dari rumah berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara *Work From Home* (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai sig t dengan ( $\alpha= 0,05$ ) dan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . adapun kaidah untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$  adalah dengan menggunakan rumus  $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$ . Dari hasil perhitung tersebut dengan melihat distribusi  $t_{table}$ , maka didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001.

**Tabel 12. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.964	4.526		1.097	0.277
	WFH	0.908	0.119	0.708	7.642	0.000

Sumber data : SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung memiliki nilai sebesar 7.642 yang > dari t table (2.001) dan signifikansi memiliki nilai 0.000. < dari 0.05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara bekerja dari rumah terhadap tingkat kinerja pegawai. Dengan ini Ha diterima dan Ho ditolak.

Pekerjaan rumah (WFH) merupakan kegiatan kerja yang di lakukan dari rumah seorang karyawan atau pekerja. Bekerja dari rumah merupakan kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan karyawan serta dapat mempercepat aktivitas terkait bekerja dari rumah , Rakha dalam (Setyorini, 2022). Pekerjaan rumah terdiri dari tiga tahap , yaitu: proses desain, lapangan dan evaluasi hasil. Ada lima konsep desain dalam pelaksanaan pekerjaan dari rumah, yaitu: sikap professional, kseseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online dan kepatuhan terhadap aturan pemerintah.

Seiring berkembangnya teknologi, WFH kemudian hadir untuk menjawab segala tantangan zaman. Bukan hanya untuk mengatasi problem pada masa pandemic lalu, tidak menutup kemungkinan dimasa kini dan akan dating WFH akan digunakan sebagai metode dalam melakukan pekerjaan bagi para pegawai (Hybrid) guna efektivitas dan efisiensi kinerja masing-masing di setiap kondisi. Maka dari itu penelitian ini berujuan untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali mandar.

Adapun analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Penulis menemukan bahwa ada pengaruh positif antara *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali mandar. Hal ini dibuktikan dengan t hitung memiliki nilai sebesar 7.642 yang > dari t table (2.001).

Hal ini didukung hasil penelitian dari (Nasution et al., 2020) pada penelitian ini menerima Ha yaitu ada pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dan menolak H0 yaitu tidak ada pengaruh *work from home* kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Penulis menemukan bahwa ada pengaruh positif antara *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali mandar. Hal ini dibuktikan dengan t hitung memiliki nilai sebesar 7.642 yang > dari t table (2.001). semakin meningkat *Work From Home*, maka meningkat pula kinerja para pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali mandar. Maka dengan ini Ha diterima dan H0 ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan Adi, S. (2020). Pengaruh Efektivitas *Work From Home* Terhadap Produktifitas Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 1–35.
- Farrell, K. (2012). *Work-home Balance: a Management Perspective*. 2, 273–291. <https://doi.org/10.1386/hosp.2.3.273>
- Fathia, W. (2021). Pengembangan Tes Kinerja pada Materi Teks Negosiasi dan Teks Debat Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Berbasis Konteks Budaya Lokal Sumatera Barat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3520–3530. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.927>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan penerbit universitas diponegoro.
- Herliana, G., & Adriana, E. (2023). *Implementasi Work From Home Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(1), 48–58.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.

- Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 144. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282>
- Kunto, A. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*.
- Narande, & Kasmir. (2017). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajerial*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.31479/m.v9i1.16>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Puspitasari, I. D. (2021). *Pengaruh Work Form Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)*. 19, 1–13.
- SETYORINI, E. (2022). Efektifitas Pemanfaatan Zoom Meeting Terhadap Bekerja Dari Rumah Pada Masa Pandemi Covid-19. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.51878/academia.v2i1.1076>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/265/189>
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D)*. ALFABETA.